

Hubungan antara Rekreasi di Akhir Pekan dengan Motivasi Kerja Karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura

Siti Nurfitria
Prodi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya
Universitas Trunojoyo Madura

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura. Penelitian ini adalah suatu penelitian deskriptif tipe analisis korelasi dengan populasi total. Responden penelitian ini adalah karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dan motivasi kerja $r = -0,071$, $p = 0,782$ ($p > 0,05$). Data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja.

Kata kunci : rekreasi, motivasi kerja

Abstract. This research attempted to finding out the correlation between frequency of recreation on the weekend and FISIB employee's work motivation of Trunojoyo University. The research was an descriptive analytic correlational with total population. Our responses are FISIB employee of Trunojoyo University. The method to collecting data used were questionnaire. The result of the research was the correlation between frequency of recreation on the weekend and work motivation $r = -0,071$, $p = 0,782$ ($p > 0,05$). This data means there was no correlation between frequency of recreation on the weekend and work motivation.

Key words : recreation, work motivation

Setelah sibuk selama lima hari kerja dengan aktivitas kerja rutin, tekanan kerja, target, konflik dengan sejawat/atasan/bawahan, rekreasi bisa menjadi alternatif mengisi akhir pekan. Rekreasi mempunyai banyak manfaat. Studi di *University of Pittsburgh Mind-Body Center* menyimpulkan, orang yang meluangkan waktu untuk rekreasi memiliki kepuasan hidup lebih banyak dan pola pikir lebih positif dari yang tidak mementingkan rekreasi (<http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=111887591>).

Hasil penelitian dari *Framingham Heart Study* juga menguatkan manfaat rekreasi dimana mereka melakukan penelitian selama 9 tahun dengan lebih dari 12.000 responden yang terdiri dari orang berisiko terserang penyakit jantung berkesimpulan bahwa berlibur bisa mencegah terkena serangan jantung sebesar 32 %. Semakin besar frekuensi berlibur semakin lama orang akan hidup karena hormon stress jauh berkurang (<http://results.envisialearning.com/psychological-detachment-and-vacation-how-they-might-increase-your-life-and-sanity/>). Berlibur sendiri merupakan bagian dari rekreasi.

Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa rekreasi bisa mencerahkan pikiran. Mereka yang kembali dari rekreasi akan lebih kreatif, lebih cepat menciptakan ide-ide dan solusi serta akan memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika kembali bekerja. Motivasi kerja ini sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Maju tidaknya suatu instansi sangat tergantung kinerja dari karyawannya. Kinerja merupakan fungsi interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan kesempatan. Bila motivasi kerja tinggi dan didukung kemampuan serta adanya kesempatan maka kinerja karyawan akan menjadi baik (Robbins dalam Munandar, 2001).

Penelitian yang dilakukan Binawan Nurtjahjono membuktikan motivasi kerja maupun budaya organisasi baik secara individual maupun bersama-sama mempunyai peran signifikan terhadap kinerja pegawai (www.eprints.ums.ac.id/915/1/jurnal_daya_saing_8_2.pdf).

Dari hal-hal tersebut di atas maka peneliti ingin mengetahui hubungan antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura.

TINJAUAN TEORITIS REKREASI

Definisi rekreasi secara harfiah yakni membentuk atau menciptakan kembali. Berasal dari kata *re* dan *creation*. *Re* berarti mengulang atau kembali dan *creation* berarti membentuk/menciptakan. Kamus Webster menyatakan rekreasi merupakan sarana untuk menyegarkan kembali atau aktivitas yang menyenangkan (*a means of refreshment or diversions*). Clawson dan Knetsch memberikan definisi rekreasi sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengembalikan kesegaran fisik.

Sementara ciri-ciri rekreasi menurut Meyer, Brightbill dan Sessions yaitu berupa kegiatan; bentuknya bervariasi; dilatarbelakangi motivasi; dilakukan secara rutin; bersifat sukarela; serius dan berguna; fleksibel; bersifat universal dan diperlukan; serta merupakan produk sampingan. Rekreasi berdasarkan sifat terdiri dari aktif dan pasif.

Rekreasi yang bersifat aktif lebih menekankan pada manfaat fisik daripada mental, contohnya: yoga, memanjat tebing. Sedangkan yang bersifat pasif lebih berorientasi pada manfaat mental daripada fisik, seperti membaca buku di perpustakaan, menonton TV di rumah dan menonton di bioskop. Menurut pendapat yang lain rekreasi merupakan penyegaran kembali badan dan pikiran; sesuatu yang menggembirakan hati dan menyegarkan seperti hiburan dan piknik.

Pengertian rekreasi tersebut memberikan suatu syarat dan batasan, yang terdiri dari :

- a. kegiatan rekreasi terjadi pada waktu luang,
- b. kegiatan rekreasi bersifat sementara,
- c. dalam melakukan kegiatan rekreasi tidak terdapat unsur paksaan (dalam artian bersifat sukarela),
- d. pelaksanaan kegiatan rekreasi tidak terikat waktu dan tempat, bisa kapan saja dan di mana saja (dalam hal ini ilustrasikan bahwa kita sedang menonton televisi di rumah, kegiatan menonton televisi tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu kegiatan rekreasi),

- e. pelaksanaan kegiatan rekreasi tidak terikat aturan, tapi aturan berlaku jika ada program-program tertentu (misalnya program paket perjalanan rekreasi).

Sehingga dapat dirumuskan bahwa tujuan dari rekreasi adalah :

- a. pengisi waktu luang;
- b. pelepas lelah, kebosanan dan kepenatan;
- c. sebagai imbalan *subsisten activity* (kegiatan pengganti/pelengkap), contoh pendidikan dan pekerjaan/bekerja; (www.anneahira.com/definisi-rekreasi.htm)

Secara umum rekreasi dapat dibedakan dalam dua golongan besar, yaitu rekreasi pada tempat tertutup (*indoor recreation*) dan rekreasi di alam terbuka (*outdoor recreation*). Menurut Clawson dan Knetsch (1975) rekreasi alam terbuka merupakan rekreasi yang dilakukan di alam terbuka, yang membutuhkan ruang (*space*) dan sumberdaya alam (*natural resources*) dalam jumlah yang relatif besar. Sementara Douglas (1970) berpendapat bahwa rekreasi alam tempat terbuka adalah rekreasi yang dilakukan di tempat-tempat yang tidak dibatasi.

Bentuk kegiatan rekreasi alam di alam terbuka meliputi:

- a. Rekreasi perjalanan seperti bersepeda, jalan-jalan, berkuda, pendakian, dan berlayar;
- b. Rekreasi sosial seperti piknik dan berkemah;
- c. Rekreasi estetik seperti fotografi, melukis, menikmati pemandangan dan studi alam;
- d. Petualangan seperti memanjat tebing dan mendaki gunung. *Survival replay* seperti memancing, berburu, dan berkemah. Sedangkan rekreasi pada tempat tertutup merupakan kegiatan yang bersifat menghibur (penghilang kepenatan) si pelaku sewaktu berada di ruangan tertutup (berada di dalam rumah, gedung olah raga, dan sebagainya).

Pandangan terhadap rekreasi telah banyak berubah. Sejak zaman dahulu, manusia sudah memiliki waktu luang. Namun, mereka terikat dalam pembuatan barang-barang tembikar, patung, lukisan, musik, drama, dan kegiatan atletik. Pada zaman pra sejarah, kebanyakan manfaat dari rekreasi berasal dari berbagai pesta dan festival yang dilakukan oleh orang-orang Yahudi. Pada zaman pertengahan, kontes-kontes dan turnamen-turnamen diadakan oleh para ksatria.

Renaissance menciptakan minat baru dalam literatur dan karya-karya seni yang berasal dari kebudayaan Romawi dan Yunani. Di daerah koloni Amerika, rekreasi tidak mendapatkan penghargaan yang tinggi. Kenyataannya, kemalasan disamakan dengan kejahatan, moral yang longgar, dan kemunduran kepribadian. Adanya nilai kerja sama dalam rekreasi harus dikenali.

Menurut Krippendorff (1994) kegiatan rekreasi merupakan salah satu kegiatan yang dibutuhkan oleh setiap manusia. Kegiatan tersebut ada yang diawali dengan mengadakan perjalanan ke suatu tempat. Secara psikologi banyak orang di lapangan yang merasa jenuh dengan adanya beberapa kesibukan dan masalah, sehingga mereka membutuhkan istirahat dari bekerja, tidur dengan nyaman, bersantai sehabis latihan, keseimbangan antara pengeluaran dan pendapatan, mempunyai teman bekerja yang baik, kebutuhan untuk hidup bebas, dan merasa aman dari resiko buruk (www.yusupbakri.co.cc/2009/12/peranan-rekreasi-dalam-kehidupan.html).

Salah satu manfaat rekreasi lainnya adalah sebagai rangkaian promosi kesehatan mental (Notosoedirdjo, 2001).

MOTIVASI KERJA

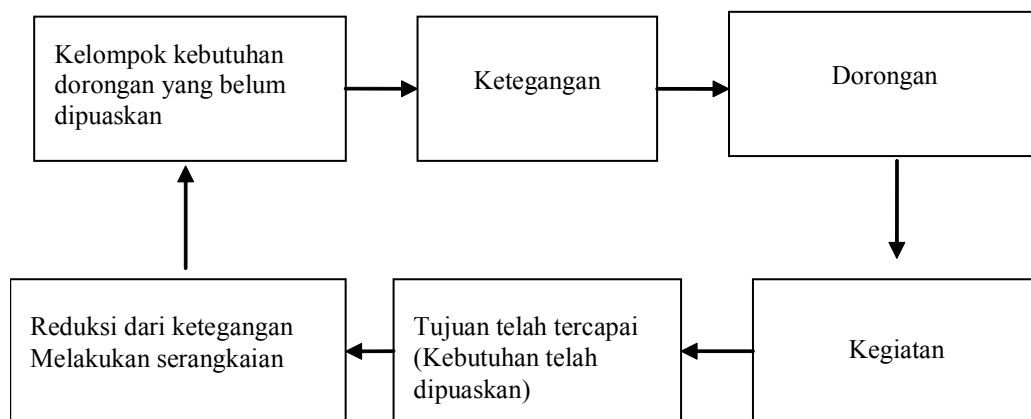
Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu (Munandar, 2001)

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Notosoedirdjo, 2001).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik. Misalnya, rasa haus menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air.

Berlangsungnya motivasi dapat dilihat dalam gambar berikut (Munandar, 2001) :



Gambar 1. Proses Motivasi

Sekelompok kebutuhan yang belum dipuaskan menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan tadi yang berakibat berkurangnya ketegangan.

Tidak semua kebutuhan dapat dipuaskan pada satu saat. Pada suatu saat sekelompok kebutuhan dapat dipuaskan, pada saat lain kelompok kebutuhan lain. Pemuasan kebutuhan berlangsung terus menerus, secara sadar maupun secara tidak sadar.

TEORI-TEORI MOTIVASI

1. Teori tata tingkat kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow merupakan teori motivasi kerja yang paling dikenal. Maslow berpendapat kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika suatu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut digantikan oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara nonstop memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal. Maslow mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut disusun secara tata tingkat.

Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipenuhi, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan itu dipenuhi, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada saat yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. (Munandar, 2001).

2 Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG, singkatan *Existence, Relatedness*, dan *Growth Needs*. Dikembangkan oleh Alderfer yang mengelompokkan kebutuhan dalam tiga kelompok ;

- a. Kebutuhan eksistensi, merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, rumah. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan fisiologis dan rasa aman dari Maslow.
- b. Kebutuhan hubungan, merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan penghargaan (*esteem*) dari Maslow.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri Maslow (Munandar, 2001).

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi dikembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang ia namakan dengan faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

- a. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

- d. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak dirasakan ada maka tenaga kerja merasa *not satisfied* (tidak lagi puas). Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan konteks dari pekerjaan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang disebut dengan kelompok faktor *hygiene* yang meliputi:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
- c. Gaji, derajat dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Jika faktor-faktor tersebut dirasakan kurang atau tidak diberikan maka tenaga kerja akan banyak mengeluh dan merasa *dissatisfied* (tidak puas) (Munandar, 2001).

4. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan : “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.”

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu :

- a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat;
- b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

(<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>)

5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang

diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a. Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>).

6. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>)

7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "*Work And Motivation*" mengenalkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu.

Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>)

8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku.

Dalam hal ini berlakulah apaya yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru tik tersebut menyenangi konsekuensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari.

Contoh sebaliknya ialah seorang pegawai yang datang terlambat berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi indisipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekuensi negatif perilaku pegawai tersebut berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas.

Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan “gaya” yang manusiawi pula (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>).

9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terda-

pat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu .

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri;
- b. Harga diri;
- c. Harapan pribadi;
- d. Kebutuhan;
- e. Keinginan;
- f. Kepuasan kerja;
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan;
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung;
- c. Organisasi tempat bekerja;
- d. Situasi lingkungan pada umumnya;
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>)

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah : ada hubungan antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif tipe analisis korelasi. Penelitian ini adalah penelitian *total population* dengan menggunakan seluruh karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura yang berjumlah 13 orang sebagai subyek penelitian, namun ada *attrition* 1 orang karena sedang cuti maka responden tinggal 12 orang.

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah pengisian kuesioner yang terdiri dari kuesioner frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan kuesioner motivasi kerja. Kuesioner frekuensi rekreasi di akhir pekan disusun untuk mengetahui frekuensi rekreasi di akhir pekan. Selain frekuensi rekreasi, juga ditanyakan jenis rekreasi, bersama siapa rekreasi dilakukan serta manfaat yang dirasakan setelah rekreasi. Sedangkan kuesioner motivasi kerja disusun dan dikembangkan berdasarkan teori dua faktor (teori *hygiene*-motivasi yang dikembangkan *Hezberg*). Kuesioner tersebut mengukur beberapa aspek intrinsik dari pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, capaian dan pengakuan; serta aspek ekstrinsik dari pekerjaan seperti kondisi kerja, hubungan antar pribadi, gaji, penyelia serta administrasi dan kebijakan instansi.

Uji coba instrumen penelitian dilakukan pada 12 karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura. Setelah dilakukan uji coba, butir-butir skala yang tidak valid dikeluarkan dari instrumen penelitian, sedangkan yang valid digunakan. Peneliti menggunakan program SPSS 17,0 untuk uji validitas. Untuk uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha*

dengan SPSS 17,0 menghasilkan angka reliabilitas 0,878. Nilai r tabel (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n=12$ adalah 0,576. Maka butir-butir instrumen penelitian ini reliabel.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan komputer untuk kemudian dilakukan uji statistik Kendall's tau-b dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17,0 untuk melihat hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Tabel karakteristik gender, pendidikan dan masa kerja responden

Gender responden		Masa kerja				
		< 1 tahun	1-2 tahun	3-5 tahun	6-15 Tahun	>15 tahun
Pria Pendidikan	SLTA	-	-	1	1	1
	D3	-	1	1	-	-
	S1	-	-	-	-	1
Wanita Pendidikan	SLTA	-	-	-	-	-
	D3	-	-	-	-	-
	S1	1	2	-	3	-

Dari tabel di atas dapat diketahui responden pria dan wanita sebanding, masing-masing 50 %. Sedangkan pendidikan responden, 3 orang (25 %) setingkat SLTA, 4 orang (33,33 %) D3, dan 5 orang (41,67 %) S1. Sedangkan masa kerja bervariasi antara kurang dari 1 tahun sampai lebih dari 15 tahun.

Tabel 2. Tabel karakteristik usia responden

	Usia responden		
	21-30 tahun	31-40 tahun	>40 tahun
Jumlah responden	6	3	3

Dari tabel di atas dapat dilihat sebagian besar (50 %) responden berusia muda, antara 21-30 tahun.

HASIL PENELITIAN

Dari pengisian kuesioner frekuensi rekreasi di akhir pekan, didapatkan sebanyak 25 % responden selalu mengisi akhir pekan dengan rekreasi, sedangkan 75 % kadang-kadang saja. Jenis rekreasi yang dilakukan responden bervariasi, sebanyak 25 % responden memilih mengunjungi obyek wisata, 41,7 % menonton tv/bioskop, 8,3 % membaca buku favorit serta sisanya (25 %) mengunjungi mal.

Responden sebagian besar (75 %) memilih bersama keluarga dalam melakukan rekreasi, sedangkan sisanya (25 %) bersama teman. Semua responden (100 %) merasakan manfaat setelah rekreasi. Manfaat yang dirasakan bermacam-macam, ada yang merasa lebih rileks, pikiran lebih fresh, keluarga senang, anak mendapat perhatian ekstra, pikiran lebih senang, serta punya semangat baru untuk kembali bekerja. Sedangkan hasil kuesioner motivasi kerja nilai akhir bervariasi dari rendah sampai tinggi, tapi sebagian besar cukup tinggi.

Hasil data yang didapat diuji dengan uji K statistik Kendall's tau-b menggunakan program SPSS for Windows versi 17,0, didapatkan hasil koefisien $r = -0,071$, $p = 0,782$ ($p > 0,05$).

Correlations

			frekuensi rekreasi	motivasi kerja responden
Kendall's tau_b	frekuensi rekreasi	Correlation Coefficient	1.000	-.071
		Sig. (2-tailed)	.	.782
		N	12	12
	motivasi kerja responden	Correlation Coefficient	-.071	1.000
		Sig. (2-tailed)	.782	.
		N	12	12

Angka korelasi $r = -0,071$ tersebut menunjukkan lemahnya korelasi frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi karyawan, sedangkan tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, yang berarti semakin sering frekuensi rekreasi maka motivasi kerja semakin rendah. Hasil uji signifikansi didapatkan $p = 0,782$ dimana angka tersebut di atas 0,05 yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura.

Hasil penelitian dikaitkan dengan karakteristik responden, dapat dilihat bahwa 50% karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura berusia muda, antara 21-30 tahun yang tentunya mempunyai energi dan semangat yang besar pula. Masa kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura juga 50% di bawah 5 tahun. Karena itu wajar apabila motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura cukup tinggi, tidak berhubungan dengan frekuensi rekreasi di akhir pekan.

Hasil penelitian ini menguatkan pendapat Jeroen Najwin, akademisi *Erasmus University* yang mengungkapkan bahwa kebanyakan orang yang baru kembali dari berlibur (yang merupakan bagian dari rekreasi) beberapa hari merasa tidak lebih bahagia daripada sebelum berlibur (<http://health.kompas.com/read/2010/09/14/12544898/berapa.lama.efek.liburan>).

Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya manajemen rekreasi yang dilakukan sehingga efek positifnya tidak maksimal. Rekreasi yang berlebihan dan memerlukan energi besar malah akan mengganggu kesehatan yang jelas juga akan mengurangi semangat. Rekreasi yang memerlukan banyak biaya, seperti berbelanja di mal yang tanpa sadar menghabiskan banyak uang, ketika kembali ke rumah dan melihat uang menipis maka akan mempengaruhi motivasi kerja. Pada sebagian orang tanpa sadar setelah akhir pekan diisi dengan rekreasi malah malas untuk kembali bertemu dengan rutinitas kerja.

Rekreasi memberikan efek yang berbeda pada setiap orang. Ketika kondisi sedang stres, rekreasi yang tepat bisa memberi manfaat yang optimal, termasuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi apabila rekreasi dilakukan dengan cara kurang tepat, maka hanya kesenangan sesaat dan lelah berkepanjangan yang didapat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara frekuensi rekreasi di akhir pekan dengan motivasi kerja karyawan FISIB Universitas Trunojoyo Madura.

SARAN

1. Saran untuk penelitian selanjutnya
Hasil penelitian ini jauh dari sempurna, diperlukan jumlah responden yang lebih banyak serta alat tes yang lebih sempurna dengan lebih memperhatikan faktor *personal value sistem* dari responden.
2. Saran untuk instansi terkait
Instansi dimana karyawan bekerja lebih memperhatikan faktor-faktor yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta bersama-sama dengan karyawan menetapkan tujuan organisasi yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Notosoedirdjo, Moeljono & Latipun. 2001. *Kesehatan Mental : Konsep dan Penerapan*. UMM Press : Malang.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press : Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Tjahjono, Binawan Nur. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *Tesis*. (dalam [www.//eprints.ums.ac.id/915/1/jurnal_daya_saing_8_2.pdf](http://eprints.ums.ac.id/915/1/jurnal_daya_saing_8_2.pdf)) diakses pada 2 Agustus 2011.
- www.anneahira.com/definisi-rekreasi.htm, diakses pada 4 Agustus 2011.
- <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/> , diakses pada 28 Juli 2011.
- <http://health.kompas.com/read/2010/09/14/12544898/berapa.lama.efek.liburan>, diakses pada 30 Juli 2011.
- <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=111887591>, diakses pada 25 Juli 2011
- <http://results.envisialearning.com/psychological-detachment-and-vacation-how-they-might-increase-your-life-and-sanity>, diakses pada 3 Agustus 2011.
- www.yusupbakri.co.cc/2009/12/peranan-rekreasi-dalam-kehidupan.html, diakses pada 4 Agustus 2011.